



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**Análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del
Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de
Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Pesantes Gavilánes, Alexandra Esmeralda

DIRECTOR: Merchán Márquez, Rodrigo Oswaldo, Msc.

CENTRO UNIVERSITARIO

GUAYAQUIL

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: Análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017 realizado por Pesantes Gavilanes Alexandra Esmeralda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Guayaquil, agosto de 2017

f)

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Pesantes Gavilánes Alexandra Esmeralda declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo siendo el Msc. Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Guayaquil, agosto de 2017

(f).....

Pesantes Gavilánes Alexandra Esmeralda

C.I.: 0919335554

DEDICATORIA

A mi madre Luz América Gavilánes Ortega, la persona que ha estado conmigo toda mi vida, apoyándome en mis decisiones, la que con sus palabras de aliento me ha dado fortaleza para superar los retos que me he propuesto, la causante de mi inspiración para crecer personalmente y profesionalmente.

Alexandra Esmeralda Pesantes Gavilánes

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por ser luz en mi camino y a todas las personas que han contribuido en esta etapa de crecimiento profesional: a mi madre por ser fuente de fortaleza y motivación en mi vida, a la comunidad del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte por todo el apoyo brindado durante el proceso de investigación, a la comunidad de la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme abierto las puertas para brindarme mejoramiento y capacitación profesional, al Msc. Rodrigo Oswaldo Merchán Márquez quien asesoró este trabajo ofreciendo sugerencias pertinentes y a mis compañeros por las experiencias compartidas.

Alexandra Esmeralda Pesantes Gavilanes

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Evaluación educativa	6
1.1.1. Conceptualización de evaluación educativa	6
1.2. Calidad educativa	7
1.2.1. Conceptualización de calidad educativa	7
1.2.2. Desempeño docente y calidad educativa	8
1.2.3. Formación de los docentes y calidad educativa	9
1.3. Evaluación docente	10
1.3.1. Conceptualización de evaluación del desempeño	10
1.3.2. Evaluación del desempeño profesional del docente	11
1.3.3. Características de estándares como referente de evaluación docente	13
1.3.4. Dimensiones para la evaluación docente	14
1.3.5. Objetivos de la evaluación del desempeño a docentes	15
1.3.6. Ventajas de la evaluación del desempeño a docentes	16
1.3.7. Modelos para la evaluación del desempeño docente	17
1.4. Proceso de evaluación docente en la carrera de informática del ITSVR	19
1.4.1. Modalidad de evaluación utilizada	20
1.4.2. Fuentes de información para la evaluación docente	20
1.4.3. Diagnóstico del desempeño docente	21
1.4.4. Aspectos presentados en el interior de la carrera de informática	22
1.5. Fundamentación legal	23
1.5.1. Constitución del Ecuador	23
1.5.2. Ley Orgánica de Educación Superior	24
1.5.3. Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior	25
1.5.3.1. Tipos de personal académico	26
1.5.3.2. Actividades del personal académico	26

1.5.3.3. Actividades de docencia	26
1.5.3.4. Responsables de los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral del desempeño docente	27
1.5.3.5. Requisitos básicos para el ejercicio de la docencia	27
1.5.4. Modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnico y tecnológico	28
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	30
2.1. Objetivos	31
2.2. Diseño de investigación	31
2.3. Contexto	31
2.4. Misión	33
2.5. Visión	33
2.6. Población	33
2.7. Muestra	33
2.8. Métodos de investigación	33
2.9. Técnicas e instrumentos	34
2.9.1. Técnicas	34
2.9.2. Instrumentos	34
2.10. Recursos	35
2.10.1. Talento humano	35
2.10.2. Institucionales	36
2.10.3. Materiales	36
2.10.4. Económicos	36
2.11. Procedimiento	36
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
3.1. Análisis e interpretación	38
3.2. Discusión de resultados	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	53
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1. Escala de medida	35
Tabla N° 2. ¿Cree usted que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de docentes de la carrera de informática de la institución?	38
Tabla N° 3. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?	39
Tabla N° 4. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?	41
Tabla N° 5. ¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?	42
Tabla N° 6. ¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?	43
Tabla N° 7. ¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?	45
Tabla N° 8. ¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1. ¿Cree usted que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de docentes de la carrera de informática de la institución?	38
Gráfico N° 2. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?	40
Gráfico N° 3. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?	41
Gráfico N° 4. ¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?	42
Gráfico N° 5. ¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?	44
Gráfico N° 6. ¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?	45
Gráfico N° 7. ¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?	46

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente es necesaria en las instituciones educativas, ya que permite contrastar lo que se ha hecho con lo que aún falta por hacer como docentes tanto en lo académico como en lo profesional, por lo tanto, el tema de investigación es “Análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017”, donde cuyo objetivo es verificar si el proceso evaluativo, se está llevando adecuadamente, para que los resultados de la evaluación sea fiable. La muestra con la que se trabajó fue de 18 docentes, utilizando el método descriptivo, estadístico y hermenéutico, y para la investigación de campo, se utilizó como técnica la observación y el cuestionario, obteniendo como conclusión general, un sistema de evaluación del desempeño docente alineado a las exigencias del organismo regulador y reglamentos de la educación superior. Permite detectar sus principales debilidades y potenciar aquellas competencias que posibiliten un desempeño óptimo, en aras de contribuir con un nivel de enseñanza que permita un aprendizaje significativo en los estudiantes del ITSVT.

PALABRAS CLAVES: evaluación del desempeño, docentes de informática, Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, proceso evaluativo.

ABSTRACT

The evaluation of the teaching performance is necessary in the educational institutions, as it allows to contrast what has been done with what is still lacking to do as teachers in both academic and professional, therefore, the subject of research is "analysis of Process of evaluation teaching in the career of Informatics of the Technological Institute Superior Vicente Rocafuerte, of the city of Guayaquil, in the academic period 2016-2017 ", where whose objective is to verify if the evaluative process is being carried out properly, so that the evaluation results are reliable. The sample with which it was worked was of 18 teachers, using the descriptive method, statistical and hermeneutic, and for the field research, it was used as technique the observation and the questionnaire, obtaining as general conclusion, a system of evaluation of the Teaching performance aligned to the requirements of the regulatory body and higher education regulations. It allows to detect its main weaknesses and to promote those competencies that make optimal performance, in order to contribute with a level of teaching that allows a meaningful learning in the students of the ITSVT.

KEYWORDS: performance evaluation, networking teachers, Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, evaluation process.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo actual está muy exigente en la formación profesional de las nuevas generaciones, indudablemente, la función del docente de educación superior en el logro de estas metas es trascendental, por consiguiente, la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un instrumento de gran beneficio para el Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte (ITSVR), pues, permiten tomar decisiones para mejorar la calidad, tanto del desempeño docente como el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por este motivo se pensó en realizar el siguiente tema de investigación “Análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017”.

Tal como ha sido confirmado por importantes aportaciones de autores e investigadores, tales como Werther y Davis (como se citó en Sánchez & Calderón, 2012), Gil, Ruiz & Ruiz (1997), Chiavenato (2007), entre otros autores. La evaluación de desempeño tiene un factor común, medir la contribución de cada trabajador para la consecución de objetivos, en otras palabras, esta acción va a contribuir a la búsqueda de estrategias que permitan superar falencias o fortalecer las acciones positivas.

Para el efecto, el trabajo de fin de titulación se construye en tres capítulos, los cuales son:

El Capítulo I, consiste en el marco teórico, que es la base científica para el desarrollo de la investigación, la cual involucra la fundamentación científica, que permiten entender el objeto de estudio, y la fundamentación legal, que es la descripción de los reglamentos del sistema de educación superior, que respaldan el proceso de evaluación del desempeño docente dentro del Instituto Tecnológico Superior a la cual se está haciendo mención.

El capítulo II, hace referencia a la metodología de la investigación, por consiguiente se basa en determinar el objetivo general y los específicos, el diseño de investigación, población, la muestra con la que se trabaja, los métodos de investigación a utilizar, las técnicas e instrumentos y los recursos que hacen posible del desarrollo del tema propuesto.

El capítulo III se basa en los resultados, donde se describe el análisis e interpretación de los datos y la discusión de resultados, es decir, se hace una comparación de los resultados obtenidos con los objetivos planteados, además se confronta con el marco teórico y los hechos de la realidad.

Es necesario destacar que este estudio de investigación, es importante porque contribuye con el perfeccionamiento docente de la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior, lo que hace que logre una educación de calidad, es decir, las futuras generaciones obtienen una formación profesional que permite la transformación de la sociedad actual, aportando al cambio de la matriz productiva.

Para dar respuesta al problema planteado, se realizó investigaciones de temas que se alinearon al objeto de estudio, además se buscó los reglamentos de educación superior en vigencia, con el propósito de conocer los beneficios y los pasos a seguir del proceso de la evaluación del desempeño docente, que permiten una evaluación pertinente de modo que se le proporcione al docente una retroalimentación eficaz.

Con los resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que los factores que se necesitan para el desarrollo de un proceso de evaluación docente eficaz dentro de la institución son: la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, ya que cada uno de ellos tienen su función y por lo tanto, valora ámbitos específicos de los docentes de informática. Además, se especifican las fortalezas y debilidades del proceso, estas son: como aspecto positivo, se detectó que la evaluación docente ha tenido un impacto efectivo ante los profesores de la carrera, convirtiéndose en una fortaleza del cuerpo docente, y como aspecto negativo, se encontró que la retroalimentación no está siendo íntegra con los profesores de la carrera, ya que los responsables de la evaluación, omiten las observaciones que hacen los actores educativos respectivos al final del cuestionario, convirtiéndose en una debilidad para el proceso evaluativo, por consiguiente se da respuesta a los objetivos planteados en el trabajo de fin de titulación.

Para concluir, este trabajo fue inspirado por la necesidad de elevar los niveles de enseñanza en la clase y en general del trabajo de los docentes de la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior y consecuentemente a contribuir a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, alcanzando la calidad educativa que propenda a la excelencia académica.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Evaluación educativa

1.1.1. Conceptualización de evaluación educativa.

Hoy en día la evaluación ocupa un lugar primordial en el ámbito educativo, ya que es una forma de conocer el avance que se ha obtenido en la práctica educativa; la comunidad educativa y la sociedad en general están más conscientes de la importancia y consecuencias que tiene el hecho de evaluar y ser evaluado.

A continuación se mencionan algunas definiciones de evaluación educativa:

Según Lafourcade (1973) la finalidad de la evaluación es “Comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación” (p.17).

Careaga (2001) percibe a la evaluación como “El recurso para proporcionar información sobre los procesos, que debe ser valorada después para ayudar a la toma de decisiones de quienes gobiernan o intervienen en los mismos” (p.346).

Mientras que para Serpa (como se citó en Castillo y Cabrerizo, 2010) la evaluación “Es un seguimiento continuo y sistemático que se le hace para identificar los logros y las dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa” (p.7).

Por otro lado De Alba (2015) destaca que la evaluación es “Un proceso sistemático que consiste en recoger información para emitir un juicio de valor a partir del análisis de los resultados obtenidos y su comparación con los objetivos de la formación” (p.8).

Haciendo una comparación de los conceptos de los autores mencionados, se puede evidenciar una evolución de la evaluación; antes solo se limitaba al control o la supervisión para conocer el avance que han tenido los actores educativos en un tiempo determinado, este consistía en verificar los propuestos con los realmente obtenidos, en cambio ahora, los datos son interpretados en base a los análisis realizados a los resultados de la evaluación, los mismos que sirven para tomar decisiones que optimicen la calidad educativa y a su vez se abra camino a la excelencia académica.

Por consiguiente, se considera que la evaluación educativa es un proceso secuencial que permite encontrar puntos fuertes y débiles, con el propósito de buscar alternativas que contribuyan a reforzar o rectificar las acciones evaluadas, alcanzando de esta manera una educación de calidad, donde el beneficiario sea toda la comunidad educativa y además satisfaga las exigencias de la sociedad.

1.2. Calidad educativa

1.2.1. Conceptualización de calidad educativa.

Varios autores entendidos en el tema de la calidad educativa concuerdan que ésta es un aspecto complicado, que puede asumir diversos significados, incluso contradictorios, dependiendo de la perspectiva de cada autor. Esta complejidad se explica porque se trata de un concepto multidimensional, dado que los procesos educativos se desarrollan en muchos ámbitos o niveles como son: sistema educativo, institución educativa, programas, carreras, docentes, aprendizajes, sala de clase, entre otros, que están afectados por una variedad de factores, algunos internos a las organizaciones educativas y otros externos a la misma.

Según De la Orden (como se citó en Cano, 1998) manifiesta que:

La calidad educativa se identifica con un producto educativo válido, pero válido ¿para qué y para quién? Generalmente implica la adquisición del equipamiento intelectual y la perspectiva cultural necesarios para reflexionar y discriminar el valor de las diferentes elecciones y compromisos ineludibles en el proceso de dar forma a la propia vida y contribuir a la dinámica social. Es decir, algo es válido si es funcional, congruente con las necesidades, expectativas y aspiraciones educativas de los individuos y la comunidad y que en la práctica resulta también eficaz (p.11).

Desde el punto de vista de Rodríguez (2010), la calidad educativa es definida “A partir de un conjunto de especificaciones que deben ser cumplidas y cuyo grado de consecución puede ser medido objetivamente” (p.23).

Mientras que Díaz (2013) considera que se genera el concepto de calidad educativa como “Un concepto objetivo, uniforme. Se asume que la educación es un objeto tangible que se puede apreciar y calificar como un producto terminado y que esta calificación debe alcanzar

los estándares propuestos por las políticas, que hacen el papel del modelo a alcanzar” (p.181).

De modo que, no es posible hablar de calidad sino existe la debida evaluación, es decir, la calidad y la evaluación tiene una relación muy estrecha, son factores fundamentales que se direccionan hacia la excelencia académica. La calidad educativa garantiza para todos los colaboradores de la institución educativa, la obtención de destrezas, conocimientos y capacidades para que sean utilizadas en el momento oportuno, tanto en su vida laboral y personal y de esta manera sean capaces de transformar la sociedad actual aportando al cambio de la matriz productiva.

1.2.2. Desempeño docente y calidad educativa.

Murillo, González & Rizo (2006) destacan que:

La evaluación a los docentes y el progreso de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. Muchos países han avanzado en este sentido con la instalación de sistemas de evaluaciones apoyadas en uno o varios modelos teóricos. Aun así, se puede observar que los procesos de implementación muchas veces están cubiertos por el velo del control y sanción (p.11).

Según Montenegro (2007) el desempeño docente lo concibe como el “Cumplimiento de sus funciones; este se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio -cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.18).

A juicio de Marcano (2008) “En el empeño por perfeccionar el sistema educativo y mejorar la calidad del impacto de éste, se ha determinado como elemento importante el desempeño profesional del docente que contribuirá al cambio en el proceso educacional” (p.10).

La evaluación docente requiere ser visto como un medio de ayuda a los profesores, que valora y reconoce su labor, su buen desempeño, un mecanismo que los impulsa a prosperar en los años que estén en la docencia, además, de ser considerado un sistema capaz de contribuir a robustecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos.

Vincular la evaluación docente con la de la institución educativa en su totalidad es realmente una necesidad, pues el docente se desenvuelve laboralmente en una institución; no es posible evaluar al educador sin tener en consideración los valores de su entorno laboral, su cultura y su contexto. Por esta razón, es preciso incluir al docente tanto en el proceso como en los resultados de la evaluación docente.

El gran desafío del proceso de evaluación de desempeño docente es hallar estrategias para que la misma se convierta en una oportunidad de perfeccionamiento profesional. Es más complicado saber cómo utilizar los resultados con fines de progreso profesional, que ejecutar la evaluación colocando valoraciones o descubriendo las dificultades y aspectos a ser mejorados.

En síntesis, la calidad educativa depende del desempeño docente y de todos los actores que forman parte de la institución, ya que tienen el compromiso de alcanzar los objetivos institucionales y a la vez satisfacer los requerimientos de las leyes, normas y reglamentos educativos, por lo tanto, la finalidad básica es centrarse en el perfeccionamiento profesional del docente, para que su desempeño laboral sea ideal ante las diferentes actividades que se debe realizar como educador.

1.2.3. Formación de los docentes y calidad educativa.

Como señalan Chehaybar y Kuri (como se citó en Arenas & Fernández, 2009) la formación docente es un “Proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia” (p.8-9).

En la opinión de Van (2016) indica que espera que “Una formación docente de calidad tenga su impacto en el desempeño docente y, por supuesto, en los aprendizajes escolares” (p.32)

Desde la posición de Montes & Suárez (2016) la formación docente es “Uno de los ámbitos fundamentales de desarrollo profesional de los docentes universitarios, y es básica para lograr universidades de calidad y excelencia. Los continuos cambios sociales y tecnológicos que caracterizan al siglo XXI demandan a los profesionales una constante actualización formativa que permita adaptarse a los nuevos requerimientos sociolaborales” (p.52).

El docente es fundamental en la ejecución del proceso educativo, por lo tanto, la formación del mismo es un aspecto primordial para lograr la calidad educativa, ya que influye directa y positivamente en su desempeño profesional y académico. La formación debe partir de la situación actual del docente y del perfil que se debe conseguir, es decir, determinar las destrezas que debe desarrollar e identificar la competencia profesional que debe adquirir.

Cabe resaltar que la preparación pedagógica es tan importante como la preparación profesional para la práctica educativa. Aunque el profesor tenga muchas actividades y considere que su tiempo libre es muy limitado, es necesario que dedique un tiempo considerable para capacitaciones, planear pertinentemente su clase, optimizar sus habilidades docentes y hacerse una autoevaluación sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas.

Es necesario que todos los docentes tengan la iniciativa y motivación de capacitarse, solo es cuestión de planear, programar, asumir responsabilidades y evaluar sus propias acciones para que la calidad educativa se haga efectiva; un solo profesor no puede hacer mucho por aumentar la calidad educativa, en otras palabras, como educador y como profesional debe tener el compromiso de autoevaluarse día a día para perfeccionar su desempeño laboral.

1.3. Evaluación docente

1.3.1. Conceptualización de evaluación del desempeño.

A continuación, se menciona a varios autores que han definido la evaluación del desempeño desde su perspectiva.

Según Werther y Davis (como se citó en Sánchez & Calderón, 2012) la evaluación de desempeño "Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna" (p.58).

Para Gil, Ruiz & Ruiz (1997), la evaluación del desempeño

(...) supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con

su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos (p.129 - 130).

Por último, Chiavenato (2007) afirma que la evaluación del desempeño “Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro” (p.243).

Como es notorio, existe relación entre los conceptos que emiten los diferentes autores sobre la evaluación del desempeño, el cual enfatiza primordialmente la forma de medir la contribución de cada trabajador para la consecución de los objetivos, es decir, que estos resultados van a servir de referente para buscar alternativas que fortalezcan la profesión docente, beneficiando el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes.

1.3.2. Evaluación del desempeño profesional del docente.

La responsabilidad de las instituciones educativas, en especial las de educación superior están orientadas al desarrollo sostenible, lo que implica su compromiso moral para generar conocimiento significativo y a la vez formar en valores que respondan a las demandas sociales y necesidades de los estudiantes mediante toma de decisiones oportunas que brinden soluciones para el bien común. Indiscutiblemente la labor de las entidades educativas de educación superior es compleja, donde el pilar fundamental es el docente, este debe tener un compromiso ético y social que sirva de nexo para el buen desarrollo del proceso de formación de valores y conocimientos en los estudiantes.

Esteban, Parts & Torguet (2001) afirman que “el docente se desarrolla en tres ámbitos: gestor de la información, guía del proceso de enseñanza y de aprendizaje y ser un modelo a seguir”, dando a entender que el docente tiene el compromiso ineludible de orientar al estudiante en su formación académica, no solo como transmisor de contenidos de información, sino también en inculcar actitudes, valores y normas que generen un aprendizaje significativo que permita realizar un análisis crítico de su bienestar personal, de la sociedad y del medio ambiente.

En vista de la responsabilidad que tiene el docente con el centro educativo, es imprescindible que la evaluación de desempeño a los docentes deba establecerse como filosofía de perfeccionamiento, ya que va a permitir contrastar la gestión, comportamientos y resultados de los profesores con estándares de calidad, obteniendo de esta manera

diagnósticos y estableciendo estrategias conjuntas de mejora para alcanzar los objetivos del sistema educativo.

Desde el punto de vista de Marcano (2008) la evaluación del desempeño del docente debe “Considerarse como una vía de perfeccionamiento que paulatinamente lo hará transitar a niveles superiores de desarrollo profesional” (p. 10).

Según Tejedor (2012) sostiene que la evaluación del profesorado “No debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización” (p. 321).

En opinión de Chinchilla (2013) la evaluación del desempeño docente es “Un proceso complejo y sensitivo lo que hace que surjan diferentes formas de conceptuarlo. Estas formas se corresponden con el concepto de evaluación que prevalece en la institución educativa en donde el docente labora, los propósitos o fines de la evaluación y los procedimientos que se utilizan para realizarla” (p.13).

El rol del docente debe asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje, los docentes deben ser actores sociales de cambio, generadores y promotores de estudiantes activos, que no solo se limiten a ser receptores de la información, sino que desarrollen el pensamiento crítico, analítico y reflexivo para que sean capaces de tomar decisiones asertivas ante cualquier situación presentada en el diario vivir.

Al hablar del desempeño profesional docente, se hace referencia a la práctica docente, la misma que se conforma por un sistema complejo de acciones que se presenta en el ejercicio de la profesión, concretamente en el contexto escolar. Cabe indicar que la práctica docente es el proceso mediante el cual el maestro se forma y se actualiza diariamente como tal y de forma instintiva crea cada vez nuevos mecanismos didácticos, técnicas y métodos, ratificando unos y rectificando otros. En consecuencia, para conocer el desempeño laboral del docente, se debe considerar sus características académicas y profesionales, así como la manera en que dirige el proceso educativo, vinculándolo con la realidad actual de la institución.

1.3.3. Características de estándares como referente de evaluación docente.

Aranda (2017) indica que los estándares “Deben tener un propósito, el de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo” (p. 53). Según, CEAACES (2017) considera que un estándar “Es un elemento sustancial en la evaluación de la calidad” (p.4).

Por consiguiente, tanto en la educación media como en la educación superior existen estándares que sirven de referencia como requerimiento mínimo para describir las cualidades que debe tener el docente ideal para la práctica educativa y de esta forma proceder a desarrollar el proceso de evaluación del desempeño docente.

Aunque Cevallos (2016) manifiesta que “Esta tarea no es sencilla porque existen muchas variables que pueden afectar la concepción de profesor ideal, como diferencias en la naturaleza de la asignatura, la edad de los alumnos, el número de estudiantes, las características del grupo, la administración pública o privada, etc.” (p.73), es decir, que dicho perfil debe ser flexible, de acuerdo al ambiente de trabajo que se encuentre en determinado momento, evitando en lo posible, salirse del contexto que caracteriza al docente idóneo.

Para el Ministerio de Educación (2012) los estándares pretenden tener las siguientes características:

- Son objetivos alcanzables.
- Están determinados por logros, actitudes o desempeños observables y medibles.
- Son fáciles de comprender y hacer uso de ellos.
- Están inculcados en los valores y la filosofía institucional.
- Tienen vinculación con estándares de regulación nacional o internacional.
- Manifiestan un reto pero son realizables.

Por otra parte, CONEA (2003) dice que las características de los estándares aspiran ser “Medibles, equiparables; confrontables, confiables y pertinentes que se utilizan para realizar la evaluación de la calidad de una institución, carrera o programa” (p. 18).

Cabe indicar que las características de los estándares que mencionan los autores, está dirigida a todas las áreas de la institución educativa, independientemente que sea escuela, colegio, instituto, universidad, etc.; en el caso de los institutos tecnológicos superiores, se toma en cuenta cinco dimensiones o criterios, entre las cuales se encuentra calidad de la

docencia, la misma que debe ajustarse a las características en mención y además evaluada en función de su desempeño.

Por lo tanto, las características son aspectos fundamentales para que los estándares sean factibles, es decir, se puedan cumplir en un determinado tiempo, ya que son expresados en forma precisa y coherente con el propósito de alcanzar la calidad educativa. En la educación superior, las características “Constituyen un valor de referencia de un indicador, es decir, son una definición cuantitativa o cualitativa que expresa clara y objetivamente el nivel deseable contra el que se contrastará un indicador determinado” (CONEA, 2003, p.18).

1.3.4. Dimensiones para la evaluación docente.

Según Álvarez (como se citó en Rodríguez, Alpizar & Urquiola, 2013) expresa que “Las instituciones (en su sentido amplio) deben centrarse en evaluar la potencialidad de sus recursos humanos dirigidos a tres grandes dimensiones: el sistema de conocimientos, las habilidades y capacidades que se ponen de manifiesto en la actividad laboral (transferencias de conocimientos) y, en particular, la competencia profesional requerida” (p. 213).

De acuerdo con la Universidad Complutense Madrid (2016) el modelo de evaluación del rendimiento docente considera cuatro dimensiones generales “1. Planificación y organización de la docencia. 2. Desarrollo de la enseñanza. 3. Resultados. 4. Procesos de reflexión, mejora y actualización de la actividad docente” (p. 13).

Desde el punto de vista de Remedios, Fernández, Brito & Valdés (2006) para evaluar el desempeño profesional de los docentes se plantea tres dimensiones “I) modo de actuación en el cumplimiento de las funciones profesionales, II) características personales asociadas a la creatividad (motivación profesional, flexibilidad, originalidad, independencia cognoscitiva, responsabilidad laboral) y, III) la naturaleza de sus relaciones interpersonales (comunicación pedagógica), con sus correspondientes indicadores” (p. 194).

Por otra parte García, Loredo & Carranza (2008) destacan tres dimensiones para evaluar la práctica educativa de los docentes, las cuales son “1) el pensamiento didáctico del profesor y la planificación de la enseñanza; 2) la interacción educativa dentro del aula; y 3) la reflexión sobre los resultados alcanzados” (p.2).

Las dimensiones abarcan las habilidades, destrezas y conocimientos que los profesores adquieren para desenvolverse en el quehacer docente, pues, estos aspectos tienen mayor significado si se complementa con principios como el respeto y la empatía, así mismo, es importante la motivación del profesional educativo al impartir sus conocimientos y la metodología que utiliza para llegar al estudiante. Las dimensiones son condiciones que el docente debe cumplir para determinar la calidad de la misma.

En definitiva, es evidente que las dimensiones para la evaluación de la práctica educativa, tienen una estrecha relación entre ellas, es decir, que es fundamental tratarlas de forma integrada, ya que si se tratase individualmente, los resultados obtenidos no serían fiables y las estrategias a utilizar para mejorar el trabajo docente no serviría para una formación docente pertinente.

1.3.5. Objetivos de la evaluación del desempeño a docentes.

Para Tejedor & Jornet (2008) los objetivos del proceso de evaluación del profesorado son:

- Progreso de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje.
- Revisión de la actuación del profesor para descubrir habilidades y deficiencias que contribuyan a planear actividades formativas.
- Perfeccionamiento profesional del docente, para concederle capacidad de respuesta a las demandas cambiantes.

Según De Chaparro, Romero, Rincón, & Jaime (2008) destaca que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente “Es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos” (p.168).

Mientras que Aranda (2013) señala que los objetivos de la evaluación del desempeño de los docentes son los siguientes:

- Perfeccionar la calidad del trabajo y rendimiento académico.
- Proporcionar a los docentes la información pertinente sobre la percepción que la comunidad académica, y principalmente, que los estudiantes tienen sobre su desempeño para poder retroalimentar los procesos académicos.
- Apoyar a la actualización continua de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los docentes.

- Suministrar a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones vinculadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico adecuado.
- Fomentar la cultura de evaluación en un entorno de interacción entre sujetos que ejercen la libertad académica con responsabilidad

Al hablar de objetivo de evaluación del rendimiento del profesor, se hace referencia a la meta o el fin que se pretende alcanzar, teniendo al mismo tiempo como resultado una mejora evidente en las actuaciones del docente, es decir, dichos objetivos ayudan a optimizar la calidad de la educación. También es necesario mencionar que existen criterios o dimensiones en la gestión académica que tienen relación con la consecución de objetivos por parte del docente.

En síntesis, el objetivo de la evaluación de la práctica docente, pretende que el profesor conozca sus fortalezas y debilidades para hacer correctivos necesarios que beneficien a su formación profesional y a la vez sirvan de mejora en su desempeño académico y en la transmisión de conocimientos a sus estudiantes, por consiguiente se garantiza calidad en la docencia.

1.3.6. Ventajas de la evaluación del desempeño a docentes.

Desde la perspectiva de Olea & Pacheco (2012) las ventajas de la evaluación del desempeño son:

- A través de la retroalimentación se mejora el desempeño del docente
- Mediante políticas de compensación se determina quienes merecen recibir aumentos en base a su correcto desempeño profesional
- Los ascensos, cambios y separaciones guardan relación en base al desempeño anterior o en el previsto.
- Los procesos de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente es un factor que permite la necesidad de volver a capacitar, o un potencial no aprovechado.
- En cuanto a la planeación y desarrollo de la carrera profesional es la guía en decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Errores en el diseño del puesto: el desempeño inadecuado es un indicador de falencias en la asignación del puesto.

- Aspectos externos: en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados mediante las evaluaciones.

De acuerdo con Esquivel, Carbonell y Guarepe (2013), las ventajas que provee la evaluación del desempeño son:

- Mejora el desempeño: El docente logrará aumentar su rendimiento laboral, siempre y cuando se haga la debida retroalimentación.
- Políticas de compensación: Puede contribuir a determinar quiénes tienen los méritos para recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: Basándose en el desempeño anterior o actual, se puede determinar las promociones, transferencias y separaciones.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: Surge la necesidad de capacitar para mejorar su desempeño, haciendo referencia al rendimiento insuficiente.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: Orienta las decisiones sobre las posibilidades profesionales específicas;
- Errores en el diseño del puesto: Identifica si el bajo desempeño es por no definir adecuadamente el puesto de trabajo, por las condiciones escasas de trabajo o falta de motivación de las personas.

Indudablemente el sistema de evaluación es un elemento decisivo para el departamento de talento humano, ya que este proceso permite identificar al personal que cumple o supera las expectativas y los que no lo hacen. Además contribuye para la evaluación de los procesos de reclutamiento, selección y orientación, inclusive las disposiciones sobre compensaciones, separaciones, promociones, entre otros.

1.3.7. Modelos para la evaluación del desempeño docente.

Para Valenzuela (2008), existen diversas formas de evaluación docente entre las cuales destaca las siguientes:

- Autoevaluación de los profesores: Evaluación en la que profesor se hace un análisis de sí mismo para juzgar sus propias competencias.
- Observación de clases: Evaluación al docente en el aula de clase, se observa la forma que imparte su materia.

- Entrevistas a profesores: Evaluación por medio de preguntas que hacen al docente en base a su gestión y aptitudes.
- Desempeño académico de los alumnos: Evaluación mediante los resultados o logros alcanzados de sus estudiantes.
- Portafolios: Evaluación en base a un conjunto de documentos y datos que el docente acumula como evidencia de su gestión.
- Encuestas de opinión a los alumnos: Evaluación que consiste en solicitar a un grupo de estudiantes, opinar sobre su desempeño docente.

Elizalde & Reyes (2008) plantea algunas maneras para evaluar a los docentes, estas son:

- Basado en la opinión de los alumnos: El juicio de los estudiantes permite obtener resultados a corto plazo del desempeño del docente, pero para que sea fiable, es necesario complementarlo con otros aspectos.
- Evaluación a través de pares: Implica la opinión de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros. Se puede llevar a cabo mediante comisiones encargadas de revisión de los medios de verificación del desempeño del profesor, a través de observaciones directas de la clase del profesor, mediante el uso de un instrumento que sea claro y objetivo.
- Autoevaluación: Se utiliza como complemento los modelos anteriores, se basa específicamente en que el propio docente debe hacer una reflexión sobre sus actividades, esto permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de analizar sus aciertos y sus fallas para corregirlos a tiempo.
- Evaluación a través de portafolio: Mediante la recopilación selectiva de materiales, informes y trabajos presentados de tal forma que den cuenta de los proyectos realizados, es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio docente.

El uso de estos modelos permite la ejecución de una evaluación integral, es decir, en la práctica educativa y no solo áulica, la misma que servirá como base para buscar estrategias que eleven el rendimiento laboral de los trabajadores y de esta manera alcancen lo esperado por la institución educativa. Cabe resaltar que los resultados obtenidos de la aplicación de los modelos son fiables, siempre y cuando se los utilice correctamente.

1.4. Proceso de evaluación docente en la carrera de informática del ITSVR

Para evaluar el desempeño integral de los docentes de la carrera de informática, es necesario pasar por dos fases:

- Evaluación del desempeño en el aula de clase (autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación).
- Evaluación del desempeño en otras actividades educativas (coevaluación).

La primera etapa está orientada a evaluar el desenvolvimiento del docente en el aula de clase mediante cuestionarios dirigidos a los estudiantes, coordinador, al propio docente y al grupo de colegas que son responsables de la evaluación del desempeño docente de la carrera en mención. El informe de evaluación de esta fase lo elabora el coordinador/a de la comisión de evaluación institucional.

La segunda etapa está enfocada a evaluar el desenvolvimiento del docente en otras actividades de la práctica educativa que tiene en su planificación académica mediante cuestionario dirigido al equipo del personal docente de la carrera de informática. El informe de evaluación de esta fase es preparado también por el coordinador/a de la comisión de evaluación institucional.

A continuación se menciona algunas obligaciones que tiene el docente con la Institución, según su planificación académica:

- Asistencia y participación en reuniones y/o actividades programadas por la carrera de informática.
- Elaboración de planes, programas de estudio y participación en el diseño y revisión curricular.
- Preparación de material didáctico.
- Elaboración de reglamentos relacionados a la carrera de informática por solicitud de las autoridades.
- Cumplimiento en la entrega de calificaciones.
- Cumplimiento del programa de las materias a su cargo.
- Dirección de trabajos de graduación culminada.
- Revisión de trabajos de graduación.
- Tutorías, etc.

Finalmente, el coordinador/a de la comisión de evaluación institucional entrega los informes a cada docente, quedándose consigo una copia como respaldo de la entrega, en dicho informe consta la valoración tanto cuantitativa como cualitativa de los resultados obtenidos y además recomendaciones por parte del coordinador/a en mención.

1.4.1. Modalidad de evaluación utilizada.

Con el propósito de optimizar el desempeño integral de los docentes y ajustándose a las exigencias del organismo regulador del sistema de educación superior, se utiliza la modalidad de evaluación según sus agentes, que establece Casanova (como se citó en Castillo y Cabrerizo, 2010):

- Autoevaluación: Esta modalidad es utilizada por los docentes, su propósito es que pase por un proceso de autorreflexión de su propio trabajo. Consiste en que el docente debe basarse en preguntas formuladas por el instituto para que pueda comparar por si solo las actividades educativas que ha cumplido con las activadas que no ha realizado.
- Heteroevaluación: Esta modalidad se la realiza con la contribución del mismo personal del instituto. Su fin es conocer el criterio de los actores educativos (en este caso coordinador de carrera y estudiantes) sobre el desempeño académico del docente evaluado.
- Coevaluación: Esta modalidad consiste en evaluarse mutuamente, mediante algunos criterios determinados, en otras palabras, evaluadores y evaluados docentes del instituto intercambian su papel de forma alternada.

1.4.2. Fuentes de información para la evaluación docente.

Para evaluar las actividades tanto académicas como profesionales, que realiza cada docente de la carrera de informática de la institución, se cuenta con instrumentos de evaluación como el cuestionario, el misma que debe tener preguntas objetivas y claras con el propósito de que la información o resultados obtenidos sean relevantes a la hora de tomar decisiones para el avance del desempeño laboral del docente, en otras palabras, las fuentes de información fortalecen el proceso de evaluación.

Cada docente debe tener en su expediente de evaluación lo siguiente:

- Evaluación estudiante-docente.
- Evaluación coordinador-docente.
- Autoevaluación del docente.
- Evaluación de la observación del aula de clases.
- Informe anual de actividades de docencia.
- Informe anual de otras actividades educativas.

Cada uno de estos documentos debe estar sellados por el coordinador/a de la comisión de evaluación institucional y por el coordinador de carrera respectivamente.

1.4.3. Diagnóstico del desempeño docente.

Para realizar un diagnóstico adecuado sobre el desempeño de los docentes de la carrera de informática del ITSVR se considera lo siguiente:

- No sólo se reconoce las debilidades sino también las fortalezas, ya que ambos son puntos de referencia que encaminan a la búsqueda de estrategias que contribuyen a superar falencias o potenciar las acciones positivas.
- Hacer una mirada retrospectiva para lograr explicar la situación actual.
- Se toma más en cuenta la parte cualitativa de la persona antes que los datos cuantitativos.

La estructura del sistema de evaluación a docentes de la carrera de informática del ITSVR que se aplica hasta el día de hoy, es con el propósito de identificar sus fortalezas y sus debilidades, logrando de esta manera tomar decisiones asertivas que coadyuven al perfeccionamiento docente, esto puede ser, desde hablar con el docente para felicitarlo por su labor educativa y a la vez hacer recomendaciones para que no decaiga su estatus de desempeño, hasta brindar capacitación para que los docentes mejoren aquellos indicadores de la evaluación que manifiestan falencias.

1.4.4. Aspectos presentados en el interior de la carrera de informática.

- **Un vistazo en el interior del aula**

El proceso de enseñanza - aprendizaje que se desarrolla tanto en el aula de clase como en los laboratorios de computadoras son variadas, cada docente de la carrera de informática maneja su propio método de enseñanza; la mayoría de los docentes finalizan el módulo, evidenciando los resultados de aprendizaje de sus estudiantes mediante exposiciones de sus trabajos tipo casa abierta, en cambio otros docentes solo se limitan a demostrar las habilidades y conocimientos de los estudiantes mediante el examen final, actividades en clase y trabajos autónomos.

- **Comunicación bidireccional entre estudiantes-docentes**

El docente vicentino tiene claro que en la actualidad el aprendizaje está centrado en el educando, donde el docente es un facilitador de aprendizaje, es decir, la construcción de conocimiento la hace el propio estudiante mediante directrices dadas por el docentes haciendo uso de métodos educativos y técnicas didácticas para el desarrollo de habilidades intelectuales.

- **Participación de actividades en los estudiantes**

Partiendo de que todas las asignaturas impartidas tienen actividades direccionadas a analizar situaciones del quehacer cotidiano, dependiendo del lugar donde se imparta la materia, se utiliza técnicas que permiten vigorizar el aprendizaje de los estudiantes. La intervención protagónica de los estudiantes es resaltada, en otras palabras, con las actividades pertinentes se fomenta una actitud activa y el interés por el aprendizaje autónomo. Las metodologías alternativas tales como la enseñanza individualizada, el aprendizaje cooperativo, la investigación, la experimentación o la solución de problemas, son utilizadas ampliamente.

- **Pertinencia del currículum y dominio del mismo**

Los contenidos curriculares que son planificados y ejecutados, están relacionados con las necesidades de la sociedad, pues son relevantes y útiles, se alinean con periodicidad al aprendizaje significativo. Por otra parte, los docentes dominan los contenidos de las materias y utilizan estrategias que contribuyen con el aprendizaje del estudiante.

- **Recursos didácticos utilizados**

Los materiales didácticos para el desarrollo de la clase lo proporciona el mismo docente, lo único que facilita el instituto solicitando con anticipación es un video proyector para complementar el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos, este trámite se debe hacer, cuando las clases son dadas en el aula de clase, ya que cuando es en laboratorio de computadoras, las mismas cuentan con su propio proyector. Otro recurso que se utiliza para las actividades de aula es el internet vía WIFI, ya que se le saca provecho en las aulas cuando se realiza trabajos colaborativos en clase.

- **Rol del coordinador de carrera de informática**

La supervisión continua, conocida como asesoría técnica sistemática, no como fiscalización, aumenta las posibilidades de implementar proyectos educativos creativos e innovadores. En varias ocasiones el coordinador de la carrera está recargado de trabajo por la diversidad de responsabilidades a realizar y las dificultades a constatar, por inconvenientes que van desde la infraestructura básica hasta la escasez de materiales educativos, el ausentismo de docentes, etc. Los inconvenientes presentados en el ITSVR donde se desenvuelve el docente de la carrera de informática son manejables en su medida, ya que son situaciones que tienen solución utilizando la creatividad del mismo.

1.5. Fundamentación legal

1.5.1. Constitución del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) vigente, en su artículo 352 menciona que “El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro” (p.163).

Como es de conocimiento público, la Constitución posee el máximo nivel jerárquico, en él constan las normas que especifican y concretan a cada una de las funciones de los órganos del Estado, es decir, los derechos y las responsabilidades, por lo tanto, los reglamentos y leyes que se utiliza para el desarrollo de la fundamentación legal del trabajo de fin de titulación son los establecidos para la educación superior.

Es necesario también mencionar el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) donde reza lo siguiente:

“El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente” (p. 162).

Para el Estado es primordial el tema de educación, muestra de ello es la creación del artículo expuesto, ya que es notable el incentivo que se le brinda al docente para que optimice su desempeño académico y profesional, logrando así mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y además cumplir con todas las actividades educativas alcanzando la calidad en docencia.

1.5.2. Ley Orgánica de Educación Superior.

En la normativa concerniente al capítulo II “del personal académico” de la LOES, constan normas sobre los siguientes parámetros que tienen vinculación con la evaluación del trabajo y desempeño académico de los docentes:

La Ley Orgánica de Educación Superior (2010), determina en el artículo 151 lo siguiente:

“Evaluación periódica integral.- Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes”.

Por otra parte, en el artículo 155 dispone:

“Evaluación del desempeño académico.- Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos”.

Los profesores que laboran en la educación superior, deben pasar por un proceso de evaluación tanto en lo académico como en lo profesional, esto permitirá que los directivos conozcan el rendimiento de sus colaboradores con el fin de ayudarlos a perfeccionar progresiva e integralmente su labor educativa, beneficiando directamente a los educandos y por consiguiente a los objetivos planteados como institución educativa.

El desempeño académico docente, se basa en los conocimientos de los contenidos, ejecución, metodología, manejo y control del grupo dentro del aula de clase, en cambio, el desempeño profesional docente, hace referencia a otras actividades que tiene el docente en su planificación, tales como: preparación de clases y medios de enseñanza, tutorías, atención al desarrollo de las prácticas pre-profesionales, investigación, vinculación, capacitación, gestión académica, etc.

Al hablar de evaluación es como estar en busca de la calidad, por tal motivo, se cita al art. 93 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010) con la siguiente disposición “Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente”.

1.5.3. Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior.

La educación superior abarca varios ámbitos, pero ahora se va a centrar en las normativas que corresponde a los institutos superiores técnicos y tecnológicos, haciendo uso del Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior (2012) actual.

1.5.3.1. Tipos de personal académico.

El personal académico de los institutos superiores técnicos y tecnológicos están dividido en dos categorías que son titulares y no titulares, donde los titulares gozan de estabilidad laboral a diferencia de la otra, por lo tanto, es importante participar en los concursos públicos de méritos y oposición con el fin de ganar el nombramiento.

1.5.3.2. Actividades del personal académico.

Los docentes e investigadores tanto titulares como no titulares pueden cumplir las siguientes actividades: de docencia, de investigación, de dirección o gestión académica y de vinculación con la colectividad, esta última debe relacionarse con las actividades anteriores, estas actividades son asignadas según el criterio de la IES donde pertenece.

1.5.3.3. Actividades de docencia.

Las actividades establecidas para los docentes de los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos de artes y de conservatorios superiores establecido por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior son:

- Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.
- Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
- Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
- Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual, en áreas como salud (formación en hospitales), derecho (litigación guiada), ciencias agropecuarias (formación en el escenario de aprendizaje), entre otras.
- Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías pre profesionales.
- Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.

- Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente.
- Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
- Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
- Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza.
- Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.
- Participación como profesores que impartirán los cursos de nivelación del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA).
- Orientación, capacitación y acompañamiento al personal académico del SNNA.

1.5.3.4. Responsables de los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral del desempeño docente.

En el Art. 76 del reglamento en mención, señala que “Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior”, los mismos que tendrán que alinearse con los criterios establecidos en el capítulo I del título IV del mismo.

1.5.3.5. Requisitos básicos para el ejercicio de la docencia.

En el Art. 31 del reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, establece que para ser personal académico titular principal de un instituto superior técnico, tecnológico, pedagógico, de artes y conservatorio superior, público o particular se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener al menos título de especialización o maestría reconocido e inscrito en la SENESCYT en el campo de conocimiento vinculado a sus actividades académicas;

- Tener al menos seis años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
- Haber realizado al menos cinco publicaciones de los resultados de investigación, creación o innovación;
- Para el personal académico de los institutos técnicos, tecnológicos y pedagógicos, haber dirigido o coordinado dos proyectos de investigación, creación o innovación;
- Para el personal académico de los conservatorios superiores e institutos de arte, haber dirigido o coordinado al menos tres proyectos de investigación, creación o innovación y seis intervenciones en el espacio público;
- Haber realizado trescientas horas de capacitación o actualización profesional;
- Haber dirigido al menos ocho trabajos de titulación;
- Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
- Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos; y,
- Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.

1.5.4. Modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnico y tecnológico.

CEAACES (2014) dispone de un modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnico y tecnológico, con los siguientes criterios: pertinencia, currículo, calidad de la docencia, infraestructura y ambiente institucional, los mismos que tienen un valor referencial al momento de la evaluación externa respectiva.

A continuación, se hace énfasis en la calidad de la docencia, el cual considera el modelo en mención, que los docentes son el recurso más importante que una institución invierte en el proceso de formación, porque su desempeño impacta de manera preponderante en la calidad de todos los resultados de la actividad institucional. Por esa razón, el centro de este criterio son los docentes, vistos desde las siguientes dimensiones:

- Suficiencia.
- Estructura de su carga laboral.
- Selección.
- Evaluación.
- Idoneidad de su formación y experiencia.
- Remuneración.

- Formación.
- Nivel de actualización profesional.
- Producción de conocimientos.

El modelo tiene en el indicador 14 la evaluación de docentes, el mismo que se encuentra dentro del criterio calidad de la docencia, este cuenta con los siguientes criterios de valoración:

1. Existe y se aplica una normativa de evaluación a los docentes en la que se tienen como fuentes a los estudiantes y las autoridades.
2. Los estudiantes evaluaron al 100% de los docentes en cada asignatura impartida y las autoridades los evaluaron integralmente al menos una vez al año.
3. Se retroalimentó, al menos, al 90% de evaluados, después de la evaluación integral.
4. En los informes de evaluación constan las acciones a desarrollar por el docente y la institución a partir de los resultados obtenidos, en los casos que correspondan.

Para este indicador, la valoración es cualitativa, el cual utiliza tres niveles de desempeño [Alto (1), Medio (0,5) y Bajo (0)]:

- ALTO: Cumple con todos los criterios (cuatro).
- MEDIO: Cumple con 1. Cumple con 2 pero el porcentaje de docentes que fueron evaluados por los estudiantes es igual o mayor a 70% e inferior a 100%. Cumple con 3, pero el porcentaje de docentes que fueron retroalimentados es igualo mayor a 70% e inferior a 90.
- BAJO: No alcanza el estándar del nivel medio.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Objetivos

General:

- Constatar que el proceso evaluativo se está llevando adecuadamente, para que los resultados de la evaluación sean fiables.

Específicos:

- Identificar los factores que se requiere para el proceso de una evaluación docente eficaz.
- Clasificar las fortalezas y debilidades del proceso de evaluación docente de la carrera de informática.

2.2. Diseño de investigación

El enfoque que se tiene para este trabajo de titulación es el no experimental cuantitativo, el mismo que consiste en observar situaciones tal como se dan en su contexto natural para luego analizarlos, por lo tanto, este trabaja en conjunto con el método estadístico, respondiendo a las siguientes preguntas de la investigación:

- ¿Cuál es el impacto de la evaluación docente ante los profesores de la carrera de informática?
- ¿Qué consecuencias tiene la evaluación docente en los profesores de la carrera de informática?
- ¿El proceso de evaluación del desempeño docente influye sobre el nivel de enseñanza?

Las preguntas de la investigación van a ser respondidas según se vaya desarrollando el TFT, por consiguiente, va a depender del análisis a los test aplicados con las técnicas e instrumentos empleadas para la evaluación de las variables. Además de la integración e interpretación de los datos obtenidos y con la contribución de los resultados mostrados en los gráficos estadísticos que describen de forma clara los datos, se determina si cumplen con los objetivos de la investigación.

2.3. Contexto

En el 2005 cuando el Colegio Fiscal Experimental Vicente Rocafuerte contaba ya con un Rector Titular el Ab. Jorge Itúrburu Salvador; quién escuchó el pedido de los 4.500 padres de familia; que la institución satisfaga las necesidades de desarrollo integral y ocupacional

de los 800 bachilleres que incorpora anualmente el colegio y crear un nuevo Centro de estudios superiores, para ofrecer un mejor nivel de vida.

Fruto de esta aspiración se presentó el proyecto, diseñado en base de la articulación y reforzamiento de los estamentos administrativos y en función de sus componentes académicos para hacer realidad este antiguo sueño de convertir al Colegio Fiscal Experimental Vicente Rocafuerte como promotor en el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, con las siguientes especializaciones: Banca y Finanzas, Comercio exterior, Promotor de la Salud, Hotelería y Turismo e Instalación de Redes y Ensamblaje de Equipos de cómputo.

Estas guardan relación con las especialidades que posee el Colegio, las mismas que van encaminadas a la formación de un producto laboral, orientado a la satisfacción de las necesidades ocupacionales detectadas en estudios previos y en la experiencia acumulada en el ámbito de la educación productiva, que ha caracterizado su trayectoria de 169 años de enfrentar los retos del desarrollo y mejoramiento de la calidad de la educación atendiendo por igual la educación formal como productiva que responda a los intereses del desarrollo social y nacional.

Mediante Oficio N° 0436 DM-05 del 16 de febrero de 2005, la Dra. Beatriz Caicedo Alarcón, Ministra de Educación y Cultura Enc., aprueba y otorga el aval correspondiente para que el CONESUP, viabilice el pedido para la creación y funcionamiento del Instituto Tecnológico VICENTE ROCAFUERTE.

La Comisión Académica del Consejo Nacional de Educación Superior, en sesión del 6 de abril de 2005, resolvió recomendar al Pleno del Consejo la creación del Instituto Superior Tecnológico VICENTE ROCAFUERTE y el CONESUP en ese mes resuelve crear y autorizar el funcionamiento del mismo.

Se le otorga la licencia de funcionamiento para las carreras de Promoción de la Salud, Banca y Finanzas, Hotelería y Turismo, Comercio Exterior e Informática; estableciéndose la modalidad de estudio presencial y que por tratarse de un Instituto Público dependerá académicamente del CONESUP y financieramente del Ministerio de Educación, inaugurando oficialmente el 29 de abril de 2005, ejerciendo el Rectorado el Ab. Jorge Itúrburu Salvador.

En la actualidad el ITSVR contempla con dos carreras más: Atención primaria en salud y Desarrollo infantil integral, ejerciendo el Rectorado el PHD. Milton Maridueña y su dependencia académica del CES y SENESCYT.

2.4. Misión

Generar conocimientos a nivel técnico y tecnológico, formando profesionales capaces de desempeñarse de manera competente en procesos sociales y productivos alineados al Plan Nacional del Buen Vivir y la constante construcción de saberes que contribuyan a la generación de una economía equitativa.

2.5. Visión

Ser una institución de Educación Superior líder en formación de áreas prioritarias y servicios esenciales para la transformación de la matriz productiva, con espíritu emprendedor, investigativo, humanístico, Innovador, con visión holística, comprometidos con el desarrollo y progreso de nuestra sociedad.

2.6. Población

La carrera de informática del ITSVR cuenta con una población de 18 docentes que prestan sus servicios para la práctica educativa y otras actividades dentro de la institución, de los cuales 7 son mujeres y 11 son hombres.

2.7. Muestra

La muestra será la misma que la población por la cantidad de docentes que tiene la carrera, es decir, se hará la encuesta a los 18 docentes, por lo tanto, no es necesario realizar el cálculo estadístico para determinar una muestra.

2.8. Métodos de investigación

El tipo de estudio a utilizar para determinar el análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017 serán los siguientes:

- **Método descriptivo:** Contribuye al desarrollo de la investigación, ya que permite indagar las características del problema seleccionado y por consiguiente seleccionar las técnicas apropiadas para la recolección de datos, especificando de esta forma aspectos relevantes para el proceso de la evaluación del rendimiento docente.
- **Método estadístico:** Brinda confiabilidad en los datos al momento de conocer los resultados emitidos por los instrumentos de investigación, en este caso, un cuestionario dirigido a los docentes del ITSVR de la carrera de informática.
- **Método hermenéutico:** Permite esclarecer la información que se recolecta para la construcción del marco teórico, con el propósito de que sus aportes personales tengan un argumento científico sobre el tema de investigación.

2.9. Técnicas e instrumentos

2.9.1. Técnicas.

Las técnicas permiten buscar estrategias que contribuyen a la adquisición del conocimiento necesario para la realización de un análisis de datos que coadyuve a la conclusión del trabajo de investigación.

A continuación se detallan las técnicas que se utilizan para la investigación de campo:

Observación: Cumple un papel importante en el desarrollo de esta tesis, ya que sin intermediarios se puede evidenciar la realidad objeto de estudio, es decir, que se puede tener contacto con las personas involucradas y apreciar las acciones o actividades que hace en sí el docente y además la forma como se desarrolla el proceso de evaluación del rendimiento docente.

Cuestionario: Es aplicado a los docentes objeto de estudio, para después hacer la respectiva tabulación y representar los resultados obtenidos en gráficos estadísticos para que se pueda visualizar la relación entre las variables, con el propósito de realizar un análisis pertinente y que los mismos contribuyan con las conclusiones y recomendaciones.

2.9.2. Instrumentos.

El instrumento que se va a utilizar para la recolección de datos es el cuestionario dirigido a los docentes, por lo tanto, se utilizará una escala de medida ordinal para las respuestas de declaraciones y una escala de razón para las respuestas sociodemográficas.

Tabla N° 1. Escala de medida

Escala	Datos	Características	Propiedades	Tipos principales
Ordinal	Catagóricos (no métricos)	Categorías que se pueden ordenar	> <	Clasificaciones
Razón	Escala (métricos)	Datos numéricos con origen	= > <	Discretas Continuas

Fuente: Real (2016)

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

La escala ordinal tiene una serie de categorías diferentes para los posibles resultados, lo que permite que dichas categorías puedan ser ordenadas de menor a mayor o viceversa. Las opciones serán: muy de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y total desacuerdo.

A su vez se colocará la información sociodemográfica como género, edad, años de experiencia docente y años de experiencia profesional, esta utilizará una escala de razón, el cual proporcionará datos de tipo numérico, necesarias para la investigación.

Cabe indicar que este instrumento hace mención a una tesis de grado, elaborado por Gardenia Marisol Gómez Samaniego y adaptado a mi tema de investigación sobre el análisis del proceso de evaluación docente en la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, de la ciudad de Guayaquil, en el periodo lectivo 2016-2017, la misma que goza de fiabilidad y validez.

2.10. Recursos

2.10.1. Talento humano.

- Coordinador/a de la comisión de autoevaluación.
- Coordinador/a de la carrera de informática.
- Docentes de la carrera de informática.
- Maestrante.
- Directora del trabajo de fin de titulación.

2.10.2. Institucionales.

Los recursos institucionales fueron proporcionados por el Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, se facilitó la sala de profesores para que se aplique la encuesta a los docentes de informática.

2.10.3. Materiales.

- Libros (físicos y virtuales)
- Impresora
- Computadora
- Internet

2.10.4. Económicos.

- Fotocopia para cuestionario de preguntas \$ 3
- Suministros de oficina \$ 50

2.11. Procedimiento

Se detalla los siguientes pasos para la recolección de datos de la investigación:

- Identificación del problema en el establecimiento educativo.
- Búsqueda de información que sea relevante que sirva de argumento para la investigación objeto de estudio.
- Adaptación del instrumento de investigación de instrumentos ya diseñados por otros autores.
- Aplicación del cuestionario a los docentes de la carrera de informática para conocer su criterio sobre el proceso que se lleva para evaluar del desempeño docente realizado por la institución.
- Interpretación de datos del cuestionario realizado a los docentes, con enfoque cuantitativo no experimental.
- Realización de gráficos estadísticos de los datos obtenidos para su respectivo análisis de resultados.
- Emitir las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el trabajo de fin de titulación se consideró a un grupo poblacional, los cuales son los docentes de la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte. Se aplicó el cuestionario a los 18 docentes de la carrera, la cual abarca a toda la población. El cuestionario a los profesores está enfocada en analizar el proceso evaluativo del desempeño docente ante los profesores de la carrera.

Para tabular los resultados obtenidos, se utiliza como recurso tecnológico el aplicativo de Excel, mediante determinada aplicación se elabora las tablas y los gráficos estadísticos correspondientes a cada ítem.

3.1. Análisis e interpretación

1. ¿Cree usted que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de docentes de la carrera de informática con la institución?

Tabla N° 2. ¿Cree usted que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de docentes de la carrera de informática de la institución?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Indiferente	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Total desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR
Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

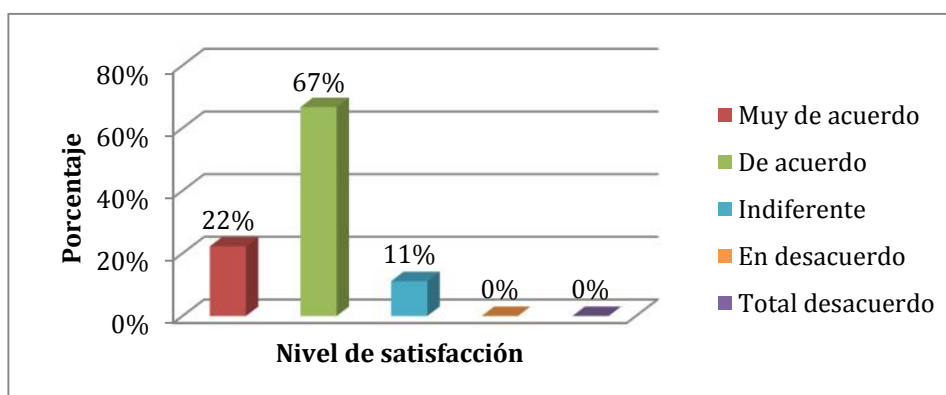


Gráfico N° 1. ¿Cree usted que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de docentes de la carrera de informática de la institución?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

En esta pregunta se observa que la calificación más alta es del (67% - de acuerdo), seguido del 22% de los docentes que opinaron estar muy de acuerdo con que la evaluación a docentes favorece activamente al compromiso de profesores, lo que interpreta que los docentes de la carrera del instituto tienen conciencia de que los procesos evaluativos los ha comprometido a mejorar su desempeño laboral, convirtiéndose en una fortaleza para la carrera. Como lo plantean Gil, Ruiz y Ruiz (1997), sobre la evaluación del desempeño “(...) supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos (p.129 - 130).

La evaluación a docentes no solo favorece activamente al compromiso de ellos, también permite a la institución llegar a la calidad educativa, mediante la evaluación de desempeño, los profesionales en educación a través de resultados fiables pueden hacer un análisis y un autoanálisis de sus funciones, lo que les permite hacer los correctivos necesarios en sus labores, además favorece a la superación no solo en el plano laboral sino también en lo personal, por cuanto se pretende alcanzar la calidad educativa y para ello es fundamental que el docente se sienta bien como ser humano.

2. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?

Tabla N° 3. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	6	33%
De acuerdo	8	44%
Indiferente	1	6%
En desacuerdo	3	17%
Total desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

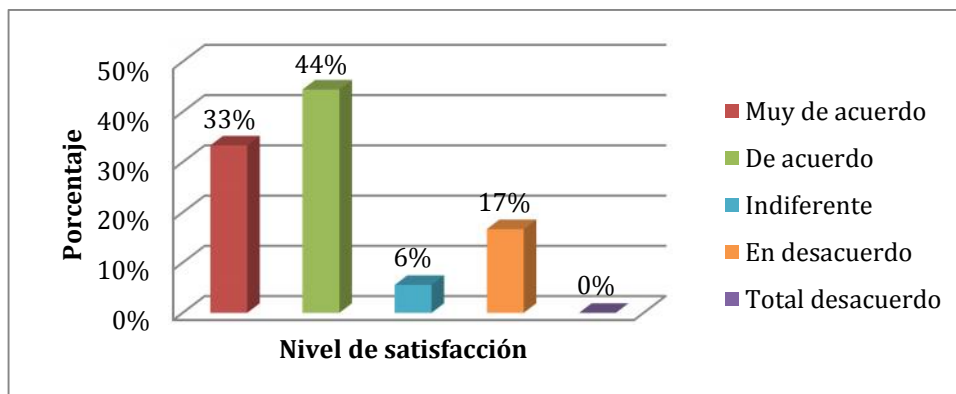


Gráfico N° 2. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

El 44% de los docentes están de acuerdo, seguido de un 33% que están muy de acuerdo con las preguntas del cuestionario aplicado a los docentes realizados por los estudiantes, mientras que el 6% se mantiene indiferente y el 17% está en desacuerdo con estas preguntas de evaluación, lo que hace visible que la mayor parte de los docentes (77%) tiene la aceptación del instrumento estudiante-docente para que su desempeño académico sea valorado por terceras personas, en este caso, por los estudiantes del instituto, y en base a los resultados obtenidos se permita proporcionar información fundamental para planificar acciones de mejoramiento continuo. Puesto que Murillo, González & Rizo (2006) estipulan que “La evaluación a los docentes y el progreso de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. Muchos países han avanzado en este sentido con la instalación de sistemas de evaluaciones apoyadas en uno o varios modelos teóricos. Aun así, se puede observar que los procesos de implementación muchas veces están cubiertos por el velo del control y sanción” (p.11).

Mediante la aplicación de la encuesta a los docentes lo que se busca es una mejora continua en cada proceso para llegar al objetivo esencial que es la calidad educativa. El desempeño docente se lo puede medir en gran parte a través de encuestas aplicadas a estos para saber si laboran en un entorno de armonía, si se sienten a gusto en sus labores y también para cambiar o mejorar aspectos que inciden de una u otra forma en su ambiente laboral. Para finalizar a través de las encuestas a los docentes se pretende hacer un análisis objetivo de todo lo que abarca con sus funciones y así realizar ajustes necesarios que beneficien a toda la institución.

3. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?

Tabla N° 4. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	3	17%
De acuerdo	11	61%
Indiferente	1	6%
En desacuerdo	3	17%
Total desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR
Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

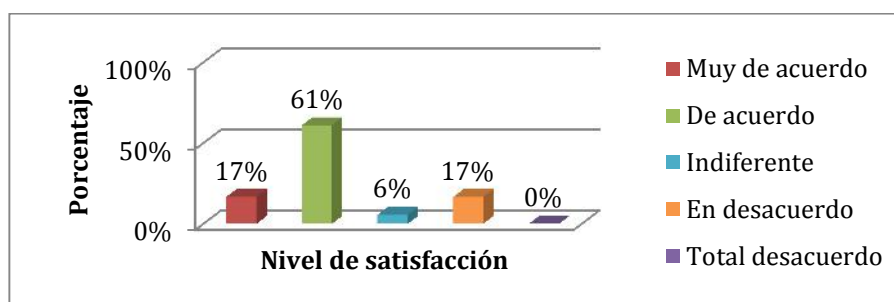


Gráfico N° 3. ¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?
Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

Con los resultados obtenidos se observa que el 61% de los docentes está de acuerdo y el 17% está muy de acuerdo con las preguntas planteadas para que el coordinador evalúe a sus docentes, mientras que el 6% se mantiene indiferente y en su minoría (17%) están en desacuerdo; de manera que el instrumento coordinador-docente es aceptado por la mayoría de los profesores (78%), permitiendo sin inconvenientes la aplicación de este instrumento, con el propósito de conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos educativos propuestos. Dado que, los profesores que laboran en la educación superior, deben pasar por un proceso de evaluación tanto en lo académico como en lo profesional, esto permitirá que los directivos conozcan el rendimiento de sus colaboradores con el fin de ayudarlos a perfeccionar progresiva e integralmente su labor educativa, beneficiando directamente a los educandos y por consiguiente a los objetivos planteados como institución educativa.

Es fundamental e importante el cumplir a cabalidad y de forma objetiva todos los procesos concernientes a valorar el desempeño profesional del docente, no solo porque contribuye con la capacitación adecuada y la mejora continua en su quehacer de docente, sino que beneficia también a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, pues el docente al ser evaluado siente la necesidad de mejorar cada día para impartir sus conocimientos de una mejor forma y a la vez permite a la institución alcanzar sus objetivos.

4. ¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?

Tabla N° 5. ¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	17%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	10	56%
Total desacuerdo	5	28%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR
Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

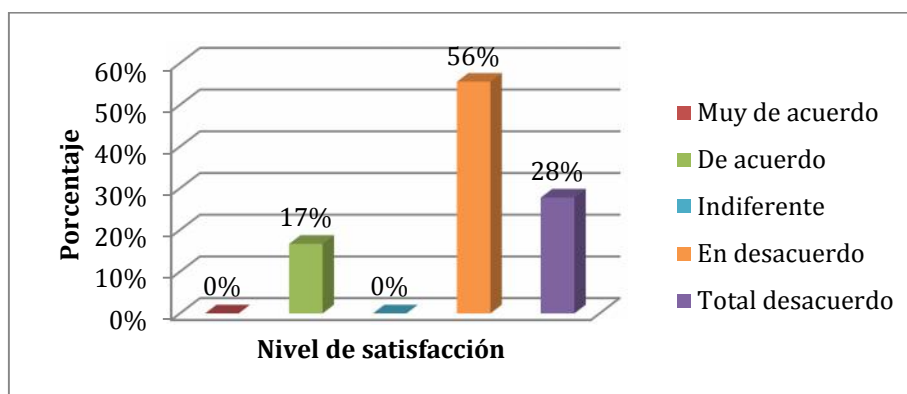


Gráfico N° 4. ¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

Respecto a los resultados de esta pregunta, se muestra que el 56% de los docentes están en desacuerdo y el 28% está en total desacuerdo, por consiguiente el 84% manifiestan que cuando les entregan el informe de los resultados de las evaluaciones, los responsables no les hacen conocer en su totalidad sus resultados, por lo tanto, no se está considerando lo

mencionado por Esquivel, Carbonell y Guarepe (2013), sobre las ventajas que provee la evaluación del desempeño como es la mejora del desempeño “el docente logrará aumentar su rendimiento laboral, siempre y cuando se haga la debida retroalimentación”.

Es fundamental que las observaciones realizadas sean tomadas en cuenta en los resultados finales, porque permite al docente hacer de forma objetiva una autoreflexión de sus funciones y a la vez la comisión encargada de evaluar tendrá el respaldo que se llevaron a cabo de forma correcta los procesos. Asimismo, se debe señalar que la evaluación es un proceso continuo y complejo en la cual se recoge información relevante en cuanto al desempeño profesional del docente, al realizar las observaciones tanto personal como profesional del docente se valora las funciones pedagógicas y éticas del mismo lo que permite aumentar su rendimiento laboral.

5. ¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?

Tabla N° 6. ¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	5	28%
De acuerdo	7	39%
Indiferente	1	6%
En desacuerdo	3	17%
Total desacuerdo	2	11%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR
Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

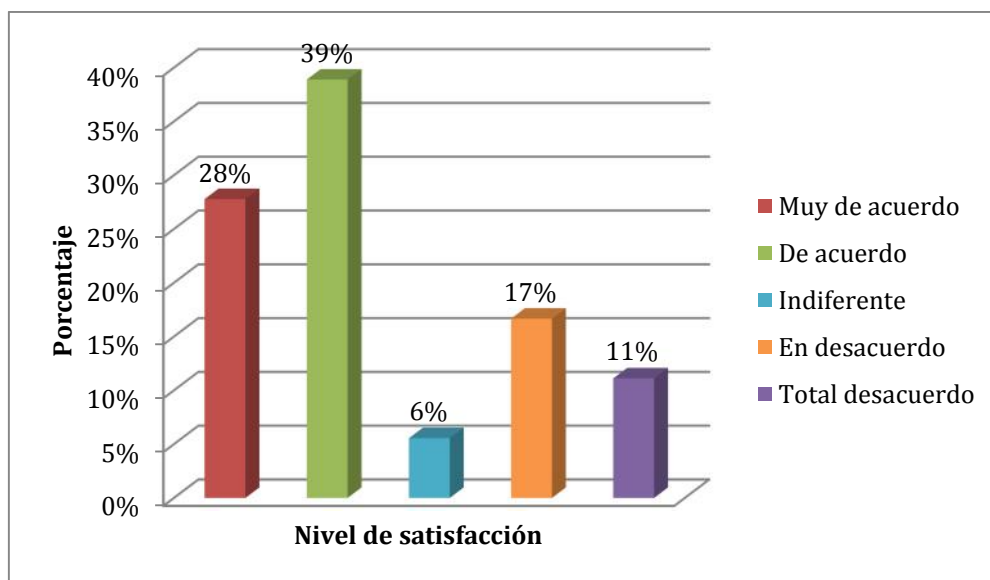


Gráfico N° 5. ¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

El 28% está muy de acuerdo en que las evaluaciones hechas por los estudiantes hacia los docentes es de forma objetiva, el 39% está de acuerdo, el 6% se mantiene indiferente, mientras que el 17% está en desacuerdo y el 11% en total desacuerdo. De modo que 67% de los docentes estima que los estudiantes al momento de evaluarlos, lo hacen centrándose en su desempeño académico y no por afectividad. Considérese que para evaluar el desempeño de los docentes, según el Ministerio de Educación (2012), los estándares deben tener las siguientes características: “son objetivos alcanzables, están determinados por logros, actitudes o desempeños observables y medibles, son fáciles de comprender y hacer uso de ellos, están inculcados en los valores y la filosofía institucional, tienen vinculación con estándares de regulación nacional o internacional y manifiestan un reto pero son realizables”.

Se dice que “los estudiantes son los mejores jueces” en cuanto a la evaluación del docente, porque pueden diferenciar entre un buen docente en el plano personal y quien cumple de forma correcta su desempeño profesional. Los estudiantes son una excelente fuente de información que se puede utilizar en la evaluación continua de la institución, pues a través de los datos aportados por ellos se puede inferir características determinantes en cuanto al desempeño profesional de cada docente lo que permite primero al profesional hacer los correctivos necesarios en su desenvolvimiento laboral y esto a la vez va a incidir de forma positiva en la institución para obtener una educación de calidad.

6. ¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?

Tabla N° 7. ¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	22%
De acuerdo	10	56%
Indiferente	1	6%
En desacuerdo	3	17%
Total desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

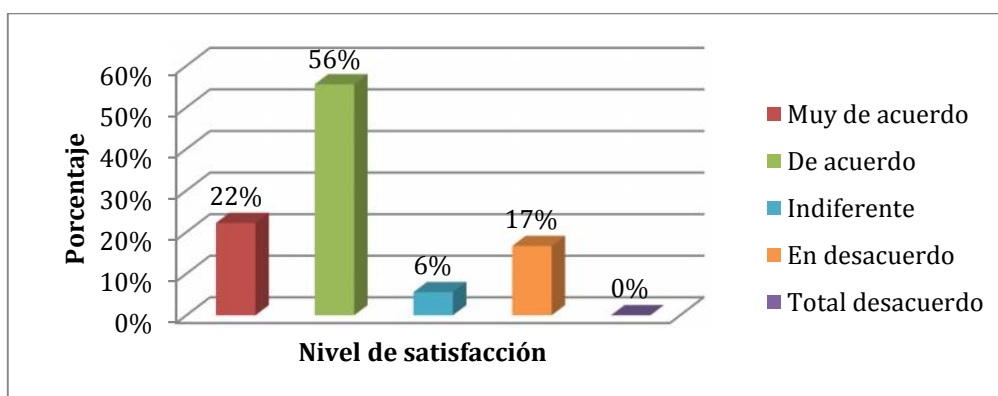


Gráfico N° 6. ¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

Al referirse a esta pregunta, se observa que el 56% de los docentes opinaron estar de acuerdo y el 22% muy de acuerdo, lo que conlleva a que la mayoría de los profesores (78%) manifiesten que los resultados son entregados oportunamente, por lo que permite que conozcan los evaluados las fortalezas y debilidades de su labor académica y de otras actividades realizadas, asignadas por su coordinador, aunque los resultados obtenidos de la pregunta 4, se indica que los responsables de la evaluación, omiten las observaciones que está al final del cuestionario. Por lo tanto, no se está contemplando a cabalidad uno de los objetivos de la evaluación del desempeño docente que según Aranda (2013) expresa “proporcionar a los docentes la información pertinente sobre la percepción que la comunidad

académica, y principalmente, que los estudiantes tienen sobre su desempeño para poder retroalimentar los procesos académicos”.

La importancia que tiene y representa la retroalimentación en los docentes es fundamental, ya que, si no se lleva a cabo, difícilmente estos podrán hacer cambios esenciales en el desarrollo de sus actividades, lo que va a limitar su desempeño dentro de la institución. Por consiguiente, la retroalimentación debe necesariamente requerir una acción por parte del docente en base a la evaluación que se realiza lo que va a dar como resultados el comprometerse a mejorar y a avanzar en su desempeño profesional; en forma de conclusión mediante la retroalimentación, el docente incrementa su autoconfianza y la capacidad de lograr sus objetivos tanto en lo personal como en lo profesional.

7. ¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?

Tabla N° 8. ¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?

Nivel de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Indiferente	0	0%
En desacuerdo	2	11%
Total desacuerdo	0	0%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

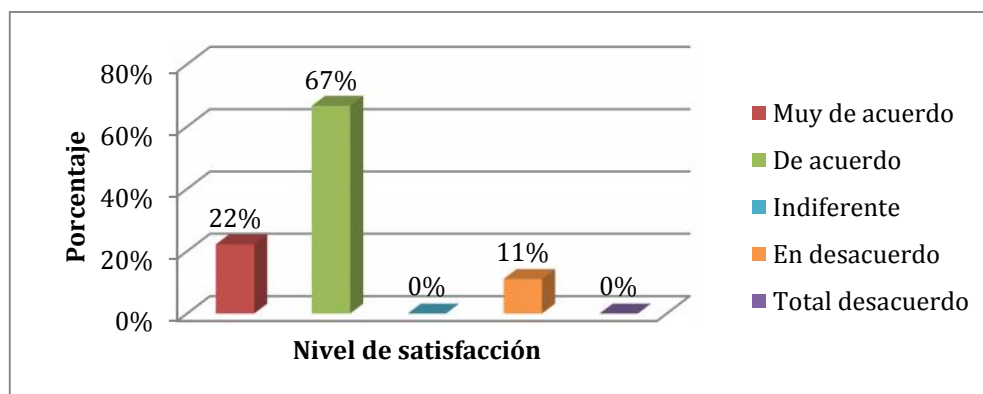


Gráfico N° 7. ¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?

Fuente: Encuesta/ cuestionario aplicada a los docentes de la carrera de informática del ITSVR

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

Respecto a esta pregunta se observa que el 67% está de acuerdo y el 22% está muy de acuerdo, es decir la mayoría de los docentes (89%) ven en la evaluación como un elemento efectivo para mejorar el nivel de enseñanza que se imparte en la carrera de informática. Teniendo en cuenta que, desde el punto de vista de Serpa (como se citó en Castillo y Cabrerizo, 2010) la evaluación “es un seguimiento continuo y sistemático que se le hace para identificar los logros y las dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa” (p.7),

Es importante evaluar al docente, primero para saber de forma concreta y objetiva como está desempeñando su función, así mismo se da capacitación necesaria para corregir las deficiencias que existen, a la vez que la evaluación sirve de reflexión al docente para analizar lo que está haciendo en su quehacer pedagógico y de qué forma lo está realizando en base a las percepciones y los resultados obtenidos de la institución y de la misma forma la evaluación al docente le permite “madurar”, es decir tiene la capacidad de autoevaluarse continuamente en su desempeño para poder comprender lo que no sabe, lo que conlleva a la excelencia educativa.

3.2. Discusión de resultados

En esta sección, se desarrolla la discusión de los resultados, respondiendo a los objetivos específicos y a las preguntas de investigación, relacionando la información teórica con los datos obtenidos en la investigación de campo y criterios propios, a continuación se presenta las siguientes categorías:

- **Compromiso de los docentes con la carrera**

Para Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la evaluación del desempeño “(...) supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos (p.129 - 130).

Mediante los datos recibidos de la encuesta aplicada a los profesores, se puede determinar que la evaluación del desempeño docente favorece activamente al compromiso de los profesores con la carrera de informática, pues la mayoría de los docentes (89%) respondió afirmativamente frente a un 11% que se mantiene indiferente.

La evaluación a docente, más que un control de las actividades que realiza el profesor, es un medio que contribuye con el progreso del rendimiento laboral de los docentes, lo que hace que los docentes de la carrera de informática se comprometan con las responsabilidades asignadas y a la vez con la institución, convirtiéndose en una fortaleza del cuerpo docente.

Al hablar de compromiso por parte de los docentes con la carrera, encierra varios aspectos entre los que se destaca el cumplir de forma ética con sus funciones, además de su organización como ser humano y profesional, la forma de impartir sus conocimientos, la responsabilidad en llevar correctamente sus labores, en capacitarse de forma permanente y continua para mejorar en su proceso de enseñanza; para finalizar el compromiso de cada docente parte de sus acciones éticas en su formación humana y tiene vinculación directa con su desempeño profesional.

- **Instrumentos para la heteroevaluación**

Los profesores que laboran en la educación superior, deben pasar por un proceso de evaluación tanto en lo académico como en lo profesional, esto permitirá que los directivos conozcan el rendimiento de sus colaboradores con el fin de ayudarlos a perfeccionar progresiva e integralmente su labor educativa, beneficiando directamente a los educandos y por consiguiente a los objetivos planteados como institución educativa.

Mediante la investigación se afirma que el 77% de los docentes aceptan sin problema el instrumento estudiantes-docente y el 78% de los docentes responde que están conformes con el instrumento coordinador-docente.

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos, es lo que permite valorar las fortalezas y debilidades de los profesores de la carrera de informática, para que en base a estos resultados, se tome decisiones que permitan fortificar las acciones positivas y a la vez superen las deficiencias identificadas, contribuyendo de esta manera con el perfeccionamiento académico y profesional del docente evaluado.

Mediante la aplicación de los instrumentos se obtiene el soporte físico que se emplea para recoger la información, en este caso el desempeño profesional de los docentes de la carrera de informática, además es un recurso que permite realizar el análisis posterior a la investigación objeto de estudio. De igual forma con los resultados obtenidos se

determina si la persona es competente o no considerando sus habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, lo que favorece a la calidad educativa de la institución.

- **Retroalimentación**

Esquivel, Carbonell y Guarepe (2013), sostienen que “el docente logrará aumentar su rendimiento laboral, siempre y cuando se haga la debida retroalimentación”.

Mediante los datos obtenidos, se aprecia que el 67% de los docentes manifiesta que los estudiantes al momento de evaluarlos, lo hacen considerando su desempeño académico, además se establece que el 78% de los profesores señalan que los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente para su respectiva retroalimentación, aunque el 84% de los docentes, indican que cuando le entregan el informe de los resultados de las evaluaciones, los responsables no les hacen conocer en su totalidad sus resultados, ya que omiten las observaciones al final del cuestionario.

Como es evidente, la retroalimentación es fundamental para el proceso de evaluación docente, pues, es la que permite regular las actitudes y aptitudes de los docentes, con el propósito optimizar su desempeño laboral y a la vez contribuir con los objetivos institucionales logrando una educación de calidad.

Cabe indicar que la retroalimentación tiene resultados positivos, siempre y cuando los datos recibidos de los docentes evaluados sean fiables, cuestión que no está ocurriendo en este caso, puesto que aunque los informes son entregados oportunamente, y los estudiantes evalúan a sus docentes centrándose en su desempeño académico, lamentablemente las observaciones al final del cuestionario no son tomadas en cuenta en su informe de resultados de evaluaciones, por lo que se considera que existe una debilidad en el proceso evaluativo que hay que rectificarlo para cumplir a cabalidad con los objetivos de la evaluación docente.

Además la retroalimentación es un proceso que ayuda a proporcionar información sobre las competencias de las personas, sobre lo que sabe, sobre lo que hace y la forma en como actúa, la retroalimentación permite describir el pensar, el sentir y actuar del docente en su ambiente laboral y por lo tanto permite tomar los correctivos necesarios para alcanzar los objetivos, es decir los docentes al hacer la retroalimentación les sirve para mejorar su desempeño a futuro e incide positivamente en su estado anímico y de la misma forma en alcanzar la calidad educativa.

- **Nivel de enseñanza**

El 89% de los profesores encuestados consideran que la evaluación docente ha servido para mejorar la enseñanza, frente a un 11% de docentes que piensan lo contrario.

Desde el punto de vista de Serpa (como se citó en Castillo y Cabrerizo, 2010) la evaluación “es un seguimiento continuo y sistemático que se le hace para identificar los logros y las dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa”.

Indudablemente, la evaluación ayuda a que los docentes mejoren continuamente sus destrezas, conocimientos y capacidades, lo que implica que, contribuye a que el nivel de enseñanza sea mejor, reflejándose lo expuesto, en el aprendizaje significativo que adquieren los estudiantes de la carrera de informática, en otras palabras, la evaluación tiene un propósito fundamental, el cual es alcanzar una educación de calidad.

Otro aspecto importante del nivel de enseñanza por parte de los docentes es la relevancia que tiene en realizar con alto desempeño sus funciones de la docencia, siendo innovador en conocimientos, en su gestión académica y también en la parte administrativa, en lo personal considera de mucha importancia el conocimiento de sí mismo por parte del docente, es decir, realizar una introspección como ser humano para saber sus debilidades y fortalezas como persona y en ese sentido la relación que tiene en desempeñar adecuadamente sus funciones basadas en los conocimientos que son transmitidos a sus estudiantes para obtener un aprendizaje significativo y a la vez sirve para aplicarlos a su vida laboral y también para alcanzar la calidad educativa en la institución.

CONCLUSIONES

- En cuanto a lo referido al proceso evaluativo se denota que la mayoría de los profesores de la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte, tienen claro el objetivo fundamental de la evaluación del desempeño docente, motivo por el cual, su compromiso con la carrera y con la institución en general, es sólida, en otras palabras, la evaluación docente, ha tenido un impacto positivo ante los profesores de la carrera, convirtiéndose en una fortaleza en el cuerpo docente.
- Se determinó que los instrumentos de evaluación estudiante-docente y coordinador-docente, son usados para que provean información necesaria a los responsables de la evaluación, estableciendo el nivel de alcance que se ha tenido en contraste a los objetivos educacionales propuestos, para así lograr una educación acorde al nivel académico requerido,
- La retroalimentación no está realizándose de forma íntegra a los profesores de la carrera, ya que, a pesar que los estudiantes al evaluar a los docentes, son objetivos, considerando su desempeño académico y se entregue a tiempo los informes de evaluación, existe el inconveniente de que los responsables de la evaluación, omiten las observaciones que hacen los actores educativos respectivos al final del cuestionario, convirtiéndose en una debilidad para el proceso evaluativo.
- Por otro lado, las fortalezas del proceso de evaluación, se ha convertido en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje, en conjunto con el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, así mismo por la continua preparación y autoevaluación por parte de los docentes.
- Los factores que se necesitan para el desarrollo de un proceso de evaluación docente eficaz dentro de la institución son: la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, ya que cada uno de ellos tienen su función y por lo tanto, valora ámbitos específicos de los docentes, los mismos que son utilizados por los responsables de la evaluación integral del instituto, para evaluar a los profesores de informática.

RECOMENDACIONES

- Ofrecer incentivos a los docentes como un reconocimiento público, un certificado, un incentivo salarial, entre otros, por comportamientos o resultados deseables, con el propósito de que su compromiso continúe en beneficio de la carrera de informática, a la vez que permita a la Institución obtener la calidad educativa y por consiguiente los futuros tecnólogos contribuyan con el desarrollo **sostenible** de la sociedad
- La comisión encargada de la evaluación integral del ITSVR, posee los instrumentos evaluativos acordes al nivel que se requiere, sin embargo es notable destacar que el mismo debe estar a la vanguardia de los cambios realizados por el órgano regulador de la educación superior, revisando constantemente la página web oficial del CEAACES, el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, LOES, entre otros, con el propósito de que se haga oportunamente las adaptaciones pertinentes a los instrumentos que corresponden al proceso evaluativo docente.
- La comisión encargada de la evaluación integral del ITSVR, debe considerar las observaciones escritas al final de cada cuestionario del evaluado, con el propósito de obtener datos fehacientes como resultados de los docentes evaluados, para una retroalimentación íntegra que permita alcanzar la calidad educativa.
- La evaluación integral se debe realizar cada año como política institucional y no como una obligación del CEAACES, puesto que de esa manera se podrá determinar las fortalezas y debilidades que posee la institución y así se logrará ejecutar planes de mejora que ayuden a corregir las problemáticas encontradas.
- La autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación se sugiere automatizarla para optimizar tiempo, espacio y dinero, además de que dichos procesos son parte invaluable de la evaluación y con la implementación de los mismos se logrará obtener una clara idea del conocimiento adquirido y puesto en práctica por parte de los docentes.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aranda, A. (2013). La evaluación de desempeño del docente universitario: Una visión desde la experiencia ecuatoriana. *Red de dirección estratégica en la educación superior*, 105. Recuperado de http://biblio.ecotec.edu.ec/revista/publicaciones/LIBRO_Evaluacin.pdf#page=116.
- Aranda, A. (2017). *Guía didáctica. Evaluación de la calidad educativa*. Loja: Ediloja.
- Arenas, M., & Fernández, T. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*, 38(150), 8-9. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200001.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_d_e_bolsillo.pdf
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa*. Obtenido de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/12/ECPI_Cano_3_Unidad_1.pdf
- Careaga, A. (2001). La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. *Educere*, 5(15), 346. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35651519>.
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2010). *Evaluación educativa de aprendizajes y competencias*. Recuperado de http://www.col.luz.edu.ve/images/stories/descargas/curriculo/evaluacic3b3n_educativa_de_aprendizajes_y_competencias.pdf
- CEAACES. (2014). *Modelo de Evaluación Institucional para los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos*. Recuperado de http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/05/elo_de_evaluaci%C3%B3n_institucional_para_los_instituto_s_superiores_t%C3%A9cnicos_y_tecnol%C3%B3gicos_istt.pdf
- CEAACES. (2017). *Modelo de evaluación del entorno de aprendizaje de la carrera de enfermería*. Recuperado de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2015/03/Modelo-de-Evaluacio%CC%81n-del-Entorno-de-Aprendizaje-de-la-Carrera-de-Enfermeri%CC%81a-abril-de-2017.pdf>
- Cevallos, P. (2016). *Guía didáctica. Gestión de talento humano y emprendimiento*. Loja: Ediloja.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones*. Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Chinchilla, B. (2013). La evaluación del desempeño docente en la Universidad pedagógica nacional Francisco Morazán: una experiencia en construcción. *Revista de*

- investigación educativa*, 20(32), 13. Recuperado de <https://www.lamjol.info/index.php/PARADIGMA/article/view/1412/1233>.
- CONEA. (2003). *La calidad en la universidad ecuatoriana. Principios, características y estándares de calidad*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149614s.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (12 de 10 de 2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Recuperado de <http://educaciondecualidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html>
- Consejo de Educación Superior. (2012). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior. Quito, Ecuador.
- De Alba, C. (2015). *Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo MF1445_3*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=vd3HCQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- De Chaparro, G., Romero, L., Rincón, I., & Jaime, L. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de lingüística hispana*, (11), 168. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>.
- Díaz, J. (2013). Calidad Educativa: Un análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de calidad, a la valoración en educación. *Tendencias Pedagógicas*, 181. Recuperado de <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/2032/2140>.
- Elizalde, L., & Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 4-8. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412008000300004&script=sci_arttext&tlng=en.
- Esquivel, R., Carbonell, A., & Guarepe, Y. (2013). Procedimiento documentado para evaluar el desempeño de los trabajadores en la Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez". *Red de dirección estratégica en la educación superior*, 178. Recuperado de http://biblio.ecotec.edu.ec/revista/publicaciones/LIBRO_Evaluacin.pdf#page=190.
- Esteban, F., Prats, E., & Torguet, S. (2001). El contrato moral del docente. *Programa de educación en valores*, 1-18.
- García, B., Loredó, J., & Carranza, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300006.
- Gil, I., Ruiz, L., & Ruiz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*. España: MCGRAW-HILL.

- Lafourcade, P. (1973). *Evaluación de los aprendizajes*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/250567069/La-Evaluacion-de-Los-Aprendizajes-Pedro-Lafourcade-Reduced-Version>
- Marcano, L. (2008). *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente*. Recuperado de <http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA18&lpg=PA18&dq=se++entiende++como++el++cumplimiento++de++susfunciones,++%C3%A9ste++se++halla++determinado&source=bl&ots=3cgM00e9Wm&sig=NL3dV-x5-eIMjhKamCfDw4osZDK&hl=es&sa=X&redir_es
- Montes, D., & Suárez, C. (2016). La formación docente universitaria: claves formativas de universidades españolas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(3), 52. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000300004.
- Murillo, J., González, V., & Rizo, H. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Recuperado de UNESCO: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>
- Olea, D., & Pacheco, R. (2012). *Marketing, la administración de la gerencia básica*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=tOk0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Remedios, J., Fernández, O., Brito, S., & Valdés, R. (2006). Propuesta de dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño de los docentes de los Institutos Superiores Pedagógicos en Cuba (ISP). *Educación y filosofía*, 20(39), 194. Recuperado de <http://www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/419/441>.
- Rodríguez, N., Alpizar, R., & Urquiola, O. (2013). La evaluación del desempeño del profesor universitario basada en competencias. Una propuesta de procedimiento para la Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez". *Red de dirección estratégica en la educación superior*, 213. Recuperado de http://biblio.ecotec.edu.ec/revista/publicaciones/LIBRO_Evaluacin.pdf#page=116.
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de calidad educativa: Una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Revista electrónica "Actualidades investigativas en educación"*, 10(1), 23. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44713068015>.

- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Pensamiento & Gestión*, 32, 58. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004.
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1e), 321. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4447/4874>.
- Tejedor, F., & Jornet, J. (2008). La evaluación del profesorado universitario en España. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22-23. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300005.
- Universidad Complutense Madrid. (2016). *Modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UCM: programa docencia-UCM*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/1160-2016-10-21-Modelo%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20la%20actividad%20docente.pdf>
- Valenzuela, J. (2008). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- Van, C. (2016). Formación docente y escuela: posibles articulaciones. *Ciencia y sociedad*, 41(1), 32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87046119002>.

ANEXOS

ANEXO 1
Instrumento de recolección de datos



Universidad Técnica Particular de Loja
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional

MODELO DE ENCUESTA

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo determinar cómo se llevan a cabo el proceso de evaluación docente de la carrera de informática del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte en el periodo lectivo 2016-2017. Se pide que responda con sinceridad y objetividad las preguntas planteadas; se garantizará absoluta reserva por su participación en esta encuesta.

INSTRUCCIONES:

Llene los datos con esferográfico. Lea detenidamente cada ítem y marque con una X su respuesta, el tiempo estimado para contestar todo el cuestionario será de 5 minutos.

1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: _____ años

Género: F () M ()

Años de experiencia docente: _____

Años de experiencia profesional: _____

2. DECLARACIONES

N°	DECLARACIONES	1	2	3	4	5
		TOTAL DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	¿Cree usted que la evaluación a docentes lo ha comprometido activamente con la carrera de informática de la institución?					
2	¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hacen los estudiantes de la carrera de informática?					
3	¿Está de acuerdo con las preguntas del instrumento para la evaluación a docentes que hace el coordinador de la carrera de informática?					
4	¿Las observaciones de tipo académico y profesional al final del cuestionario son tomadas en cuenta en los resultados que le entregan?					
5	¿Considera que los estudiantes lo evalúan de forma objetiva, es decir enfocándose en su desempeño docente?					
6	¿Los resultados de las evaluaciones son entregados oportunamente, para su respectiva retroalimentación?					
7	¿Considera usted que las evaluaciones a docentes permiten mejorar el nivel de enseñanza?					

Fuente: (Adaptado de Gómez, 2012)

Elaborado por: Pesantes, A. (2017)

Gracias por su valiosa colaboración

ANEXO 2

Instrumento de evaluación de coordinador de carrera



Instituto Tecnológico Superior "VICENTE ROCAFUERTE" Departamento de Autoevaluación

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE COORDINADOR DE CARRERA

NOMBRE DEL DOCENTE: _____

ASIGNATURA: _____ FECHA DE EVALUACIÓN: _____

HORA DE CLASE: _____ PERIODO ACADÉMICO _____

ASPECTOS A EVALUARSE

MARQUE LA COLUMNA DE LA CALIFICACIÓN QUE ESTIME CONVENIENTE:

1.- CONTENIDOS:		1	2	3	4
1	PLANIFICA LA CLASE				
2	DOMINA LOS CONTENIDOS				
3	SIGUE EN CLASE LO PLANIFICADO				
4	UTILIZA CONTENIDO ACTUALIZADO				
5	REALIZA LA ENTREGA OPORTUNA DEL SÍLABO				

2.- EJECUCIÓN:		1	2	3	4
1	REALIZA ACTIVIDADES PREVIAS (Dinámicas, motiva a los estudiantes)				
2	CLARIFICA LOS CONCEPTOS DE LOS ESTUDIANTES				
3	SUPERVISA EL TRABAJO DEL ESTUDIANTE				
4	ACEPTA Y UTILIZA LAS IDEAS DE LOS ESTUDIANTES				
5	PRESENTA Y UTILIZA MATERIAL DIDÁCTICO				

3.- METODOLOGÍA		1	2	3	4
1	PROMUEVE LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTE CON TÉCNICAS ACTIVAS				
2	ESTIMULA EL RAZONAMIENTO LÓGICO Y CREATIVO				
3	ENLAZA LOS CONTENIDOS CON EL PERFIL DE SU PROFESIÓN				
4	FOMENTA VALORES EN SU CLASE				
5	PROMUEVE LOS TRABAJOS EN GRUPO				

4.- MANEJO Y CONTROL DEL GRUPO		1	2	3	4
1	MANTIENE EL ORDEN Y LA DISCIPLINA				
2	LE PRESTA ATENCIÓN A TODOS LOS ESTUDIANTES				
3	CONTROLA LA ASISTENCIA DE LOS ESTUDIANTES				
4	MONITOREA LAS ACTIVIDADES DEL ESTUDIANTES DENTRO DEL AULA				
5	UTILIZA UNA CORRECTA VOCALIZACIÓN Y UTILIZA UN VOCABULARIO ADECUADO				

VALORACIÓN:

4. Excelente, 3. Muy bueno: 2. Bueno, 1 Regular

SUMA TOTAL: _____

RECOMENDACIONES: _____

Coordinador de Área

**Anexo 3
Instrumento de evaluación docente**



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
VICENTE ROCAFUERTE
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN ESTUDIANTE - DOCENTE**

Nombre del docente:		Asignatura:
Carrera:	Fecha:	Semestre:

Marque su respuesta con una X en el casillero según corresponda:

5 = Siempre	4 = Casi siempre	3 = Poco	2 = Muy Poco	1 = Nunca
-------------	------------------	----------	--------------	-----------

Planificación y Gestión					
Indicadores	5	4	3	2	1
Se basa en el programa proporcionado originalmente a los estudiantes					
Asiste con puntualidad y cumplimiento a sus clases					
Cumple con las clases y el horario establecido					
Da a conocer a los estudiantes el reglamento					
Valor Cuantitativo					
Valor Cualitativo					

Planificación y Gestión					
Indicadores	5	4	3	2	1
Domina en profundidad los temas del programa					
Logra que los estudiantes se interesen por la asignatura					
Promueve la participación y crítica positiva de los estudiantes					
Avanza de manera adecuada y profundiza en los temas					
Valor Cuantitativo					

Valor Cualitativo	
--------------------------	--

Ambiente Institucional					
Indicadores	5	4	3	2	1
Establece ambiente de respeto, cordialidad e imparcialidad en su trato con los estudiantes					
Estableció nexos entre los contenidos de la signatura con otras de las carreras					
Las actividades son útiles, interesantes y dinámicas como parte de la asignatura					
Promueve la participación activa de los estudiantes					
Valor Cuantitavo					
Valor Cualitativo					

Recursos e Infraestructuras					
Indicadores	5	4	3	2	1
Emplea varios recursos de enseñanza para apoyar la comprensión de la asignatura					
Es innovador en el uso de los recursos didácticos					
Utiliza el aula con la iluminación y espacios adecuados para impartir la clase					
Hace uso de la tecnología, electrónica, audio-visual o informática en sus clases.					
Valor Cuantitavo					
Valor Cualitativo					

OBSERVACIÓN Y SUGERENCIAS:

Anexo 4

Instrumento de autoevaluación docente



“INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR VICENTE ROCAFUERTE”

COMISIÓN DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Autoevaluación Docente

Fecha:.....**Docente:**.....

Carrera:..... **Semestre:**.....

La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que el docente realiza una mirada retrospectiva del ejercicio profesional con el objeto de mejorar o rectificar su proceder.

Señor docente sírvase señalar con una x en la respuesta que usted considere la más adecuada

PREGUNTAS	Calificación			
	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
Realiza actualización profesional (cursos, talleres, seminarios.)				
Se comunica con facilidad con los estudiantes				
Realiza la revisión y corrección de pruebas con sus estudiantes				
Asiste con puntualidad a sus clases				
Cumple con su horario de entrada y salida				
Presenta una buena actitud con los estudiantes				
Cumple con los contenidos de la asignatura				
Se encuentra usted comprometido con la tarea educativa				
Tiene usted predisposición para trabajar en equipos				
Utiliza usted estrategias para manejar las dificultades				
Da a conocer a sus estudiantes el Sílabo de la asignatura				
Realiza un seguimiento del logro de objetivos propuestos				
Crea usted un ambiente propicio para el aprendizaje				
Es usted receptivo de las dificultades de aprendizaje				
Utiliza usted recursos y tecnologías				
Lleva usted un registro de asistencia de los estudiantes				
Realiza la consignación de notas en la fecha programada				
Realiza usted una planificación de sus clases				
Asiste a actos y eventos institucionales				
Presenta una actitud positiva frente a sugerencias y observaciones.				

.....

Firma del docente

.....

Firma del Coordinador

Anexo 5
Instrumento de evaluación de supervisión áulica



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
VICENTE ROCAFUERTE

SUPERVISIÓN ÁULICA

CLASE AULA

DOCENTE:.....

ASIGNATURA:.....**FECHA:**.....

TEMA A TRATAR:

CARRERA:**SEMESTRE:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN (Guía de Observación áulica)	EXC	MB	B	REG.
1.- ESTABLECE COORDINACIÓN DE LOS CONTENIDOS CON OTRAS ASIGNATURAS Y CON EL PROPÓSITO DE LA FORMACIÓN				
2.- UTILIZA UN LENGUAJE ADECUADO Y AFECTIVO				
3.- CREA ESPACIOS DE COLABORACIÓN E INTERACCIÓN, DE DEBATE GRUPAL, CONFRONTACIÓN, E INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS, ESTRATEGIAS Y VIVENCIAS.				
4.- TRABAJA LA DIFERENCIACIÓN ENTRE ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURAS BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS DEL CONOCIMIENTO.				
5.- UTILIZA MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS QUE ORIENTAN Y ACTIVAN AL ESTUDIANTE HACIA LA BÚSQUEDA INDEPENDIENTE DEL CONOCIMIENTO HASTA LLEGAR A DESARROLLAR NUEVAS FORMAS DE CONTROL Y AUTOVALORACIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA.				

Observaciones:

.....
.....
.....

Anexo 6
Instrumento de evaluación de desempeño profesional del docente

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR VICENTE ROCAFUERTE



INSTRUMENTO DE EVALUACION PARCIAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

Califique del 1 al 5 a cada docente según su criterio en cada parámetro , considerando que 5 es la puntuación más alta y 1 la más baja

DOCENTE	Posee habilidades y conocimientos que le permiten ejercer efectivamente su cargo	Trabaja en equipo: Participa en el desarrollo de las actividades de la Institución	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos	Controla en forma consciente su trabajo, buscando siempre la excelencia	Toma Iniciativa para emprender nuevos horizontes.	Se dirige a sus colegas con justicia y respeto, siendo su trato agradable en general

Anexo 7



Instalaciones donde se encuentra funcionando el ITSVR

Sala de profesores



Dpto. de Evaluación Institucional